

PENGARUH KESEHATAN DAN KESELAMATAN KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN PADA PT. PLN (PERSERO) RAYON SOPPENG

Asmi Rahayu¹, Nurmilasari², ST. Suhartina³

Akuntansi^{1,2}, Manajemen³

Universitas Lamappoleonro

e-mail : asmi.rahayu@unipol.ac.id¹, nurmilasari@unipol.ac.id², st.suhartina@gmail.com³

ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Penelitian ini dilakukan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng, berlokasi di Kelurahan Lapajung, Kecamatan Lalabata, Kabupaten Soppeng, teknik yang digunakan adalah *teknik sampling jenuh* yaitu teknik sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 66 responden. Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng maka digunakan analisis regresi linear sederhana. Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat dikatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai koefisien = 2,211 yang berarti bahwa bila skor variabel kesehatan dan keselamatan kerja meningkat 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.211 poin dengan tingkat signifikan (p) = 0,023 < taraf kesalahan (α) = 0,05. Berdasarkan hasil penelitian, maka hal yang dapat disarankan adalah kepada pihak PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan yang lebih memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja di bagian lapangan dan memperhatikan tingkat risiko yang akan diterima karyawan jika tidak dilengkapi dengan alat pelindung diri yang sesuai dengan undang-undang yang berlaku terutama pelindung kepala, tangan, dan kaki. Selanjutnya rutin melakukan pengawasan terhadap karyawan yang selalu mengindahkan ketentuan sendiri dan dapat mengancam kesehatan dan keselamatannya.

Kata Kunci : Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the effect of occupational health and safety on employee productivity at PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. This research was conducted at PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng, located in Lapajung Village, Lalabata District, Soppeng Regency, the technique used is the saturated sampling technique, namely the sampling technique when all members of the population are used as samples, so the sample in this study is 66 respondents. To determine the effect of occupational health and safety on the work productivity of employees at PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng then used simple linear regression analysis. From the results of the analysis and discussion in this study, it can be said that occupational health and safety has a positive and significant effect on employee productivity at PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. This can be seen from the coefficient values = 2,211 which means that if the score of the occupational health and safety variable increases by 1 point while other variables are maintained, it will increase employee performance by 2,211 points with a significant level (p) = 0.023 < error level (α) = 0.05. Based on the results of the study, it can be suggested that PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng to increase work productivity of employees who pay more attention to occupational health and safety in the field and pay attention to the level of risk that will be accepted by employees if they are not equipped with personal protective equipment in accordance with applicable laws, especially head, hand, and arm protectors. and feet. Furthermore, routine supervision of employees who always heed their own provisions and can threaten their health and safety.

Keywords: Occupational Health and Safety, Work Productivity.

PENDAHULUAN

Produktivitas merupakan indikator utama bagi kemajuan sebuah perusahaan, sehingga peningkatan produktivitas pada semua bagian sistem merupakan suatu cara untuk meningkatkan laju pertumbuhan ekonomi perusahaan tersebut. Perusahaan berupaya untuk meningkatkan produktivitas seluruh karyawannya agar mampu bersaing dengan perusahaan lain karena dapat menghasilkan suatu barang atau jasa dengan cara yang lebih efisien. Selain produktivitas kerja karyawan, keselamatan kerja termasuk salah satu program pemeliharaan yang ada di perusahaan.

Keselamatan kerja adalah keselamatan yang berhubungan dengan aktivitas kerja manusia baik pada industri, manufaktur dan konstruksi, yang melibatkan mesin, peralatan, penanganan material, pesawat uap, bejana bertekanan, alat kerja bahan baku dan komposisi pengolahannya, landasan tempat kerja dan lingkungannya serta cara-cara melakukan pekerjaan, maupun industri jasa, yang melibatkan peralatan pembersih gedung, sarana transportasi dan lain-lain.

Kesehatan kerja adalah aktivitas pekerjaan karyawan yang bertujuan untuk mengenal kesehatan di tempat kerja, menilai risiko dan melakukan intervensi terhadap risiko agar menghilangkan atau meminimal risiko kejadian penyakit. Minimnya penerapan kesehatan akan meningkatkan risiko karyawan mengalami gangguan dan terserang penyakit, baik itu jangka pendek maupun jangka panjang, misalnya penyakit paru-paru yang terlalu banyak melakukan debu di tempat kerja.

Berdasarkan risiko pekerjaan yang sering terjadi, perusahaan harus memperhatikan kesehatan dan keselamatan kerja (K3), namun kenyataannya banyak perusahaan yang kurang peduli dengan kesehatan dan keselamatan kerja karyawan, sehingga mengakibatkan kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada karyawan. Jika terjadi kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan pada para karyawan, bukan hanya karyawan yang mengalami kerugian, namun juga perusahaan. Karena perusahaan harus

mengeluarkan biaya pengobatan atau memberikan santunan keluarga karyawan, yang mana biaya-biaya ini tidak akan dikeluarkan oleh perusahaan jika karyawan tidak mengalami kecelakaan kerja dan gangguan kesehatan. Selain itu apabila karyawan mengalami kecelakaan dan menyebabkan meninggal, maka perusahaan akan mendapatkan kerugian yang lebih besar lagi, karena karyawan merupakan investasi yang mahal dan sangat penting. Perusahaan harus merekrut kembali karyawan baru dan memberikan pelatihan dan mengembangkannya, agar karyawan tersebut memiliki kemampuan seperti karyawan yang meninggal.

Kesehatan dan keselamatan kerja menunjukkan kondisi-kondisi fisiologis fisik dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan. Jika perusahaan melaksanakan tindakan-tindakan kesehatan dan keselamatan kerja, maka lebih sedikit pekerja yang menderita cedera atau penyakit jangka pendek sebagai akibat dari pekerjaan di perusahaan tersebut. Kondisi fisik seperti dan kecelakaan kerja setelah kehilangan nyawa, penyakit yang diakibatkan berulang-ulang, penyakit punggung, sindrom karpal, penyakit kardiovaskular, berbagai jenis kanker paru dan leukemia.

Kondisi yang diakibatkan dari stres kerja dan lingkungan kerja yang berkualitas rendah. Hal ini menjadi penutup, sikap apatis, penarikan diri, pandangan sempit, kebingungan terhadap peran, selalu menunda pekerjaan dan mudah terhadap hal-hal yang remehkan. Pengetahuan tentang K3 yang baik, bahaya-bahaya kecelakaan kerja mendapat perhatian dari tenaga kerja yang bersangkutan. Pengenalan saja terhadap pekerjaan dan bahaya kecelakaan jauh dari keselamatan kerja. Oleh karena itu pengenalan bersifat pasif dan tidak bersatu dengan komposisi belajar dalam praktik. Maka dari itu, usaha keselamatan harus dimulai sejak latihan, pada tenaga kerja yang diberikan agar pelaksanaan K3 dapat diterapkan saat bekerja.

PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng merupakan perusahaan yang bergerak di bidang

listrik yang melayani pembayaran listrik, pesangon pensiunan karyawan, pengaduan gangguan listrik dan lain-lain. Potensi bahaya yang terdapat pada perusahaan ini sangat besar salah satunya yaitu tersengat aliran listrik, terjatuh dari tiang ketinggian, tertimpa alat-alat berat yang digunakan pada saat komposisi kerja di lapangan dan bahaya lainnya yang rawan bagi pekerja teknik.

Berdasarkan observasi awal yang dilaksanakan oleh peneliti, terlihat penerapan K3 pada karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng masih belum terlaksana secara keseluruhan, hal ini terlihat dari masih adanya karyawan yang tidak menggunakan alat pelindung diri (APD) pada saat mengerjakan tugas di lapangan, beberapa karyawan belum mengenakan APD secara tepat, selain itu kadang terjadi insiden yang disebabkan karyawan tidak menggunakan APD.

Peneliti memilih PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng sebagai objek penelitian karena potensi bahaya yang dihadapi oleh karyawan sangat tinggi sehingga keselamatan kerja serta penggunaan APD harus diterapkan secara maksimal, selain itu karena adanya peneliti produktivitas yang menurun juga menjadi alasan menjadikan PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng sebagai objek penelitian.

Tujuan penelitian Untuk mengetahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan di PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kesehatan dan Keselamatan Kerja

Mondy (2008) menyatakan keselamatan (*safety*) merupakan "perlindungan karyawan dari cedera yang disebabkan karena kecelakaan yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukan. Hal yang termasuk dalam cakupan mengenai keselamatan tersebut adalah faktor yang berhubungan dengan cedera, stres yang berulang, kekerasan di tempat kerja dan pada rumah tangga. Sedangkan kesehatan (*health*) yakni kebebasan dari fisik maupun emosional. Masalah dalam bidang ini bisa serius mempengaruhi

kualitas kehidupan kerja karyawan. Hal tersebut bisa menurunkan efektivitas perusahaan dan semangat kerja karyawan. Sebenarnya, cedera dan penyakit yang berkaitan dengan pekerjaan lebih sering terjadi meskipun banyak orang yang belum menyadari itu.

Mathis dan Jackson (2011) "mengemukakan masalah kesehatan karyawan sangat beragam dan kadang tidak terlihat. Penyakit ini dapat berawal dari penyakit ringan seperti flu sampai penyakit yang serius yang berkaitan dengan pekerjaannya. Beberapa karyawan memiliki masalah kesehatan emosional lainnya seperti masalah obat-obatan dan minuman keras. Beberapa persoalan kesehatan ini kronis dan yang lainnya hanya sementara. Akan tetapi, semua penyakit tersebut dapat mempengaruhi kinerja perusahaan. Tinjauan pada beberapa masalah yang umum di tempat kerja.

2. Peraturan Perundang-undangan K3

Secara umum kecelakaan selalu diartikan sebagai kejadian yang tidak terlupakan sebelumnya. Sebenarnya, setiap kecelakaan kerja dapat diramalkan atau diduga dari semula jika perbuatan dan kondisi tidak memenuhi persyaratan". Karena itu, dibuat sesuai dengan pengaturan peralatan dan perlengkapan produksi sesuai dengan standar yang diwajibkan oleh undang-undang adalah suatu cara untuk mencegah terjadinya kecelakaan. "Undang-undang Keselamatan Kerja, Lembaga Negara Nomor 1 tahun 1970 adalah Undang-Undang Keselamatan Kerja yang berlaku secara nasional di seluruh wilayah hukum Republik Indonesia dan merupakan induk dari seluruh peraturan keselamatan kerja yang berada di bawahnya. Meskipun judulnya disebut Undang-Undang Keselamatan Kerja sesuai dengan bunyi Pasal 18 namun materi yang diatur termasuk masalah kesehatan kerja" (Komang Ardana dkk, 2012).

"Undang-undang Nomor 1 tahun 1970 tentang keselamatan kerja yang berlaku secara nasional pada dasarnya tidak menghendaki sikap kuratif atau korektif atas kecelakaan kerja melainkan menentukan bahwa kecelakaan kerja harus dicegah jangan sampai terjadi dan lingkungan

kerja harus memenuhi syarat-syarat kesehatan". Jadi jelas bahwa usaha-usaha peningkatan kesehatan dan keselamatan kerja lebih diutamakan dibandingkan penanggulangan. "Setiap tenaga kerja berhak mendapatkan perlindungan atas keselamatannya dalam melakukan pekerjaan untuk kesejahteraan hidup dan meningkatkan produksi serta produktivitas nasional.

3. Syarat-syarat Keselamatan Kerja

Adapun syarat-syarat keselamatan kerja yang tertuang pada pasal 3 Undang-Undang Nomor 1 tahun 1970 tentang Keselamatan Kerja, yaitu Mencegah dan mengurangi kecelakaan; Mencegah, mengurangi dan menyempotkan; Mencegah dan mengurangi ledakan; Memberi kesempatan atau jalan menyelamatkan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian lain yang berbahaya; Memberi pertolongan pada kecelakaan; Memberi alat pelindung diri pada para pekerja; Mencegah dan mengendalikan timbul atau menyebar luasnya suhu, kelembaban, debu, kotoran, cepat, uap, gas, hembusan angin, cuaca, sinar atau radiasi, suara dan getaran; Mencegah dan mengendalikan timbulnya penyakit akibat kerja baik fisik maupun psikis, peracunan, infeksi dan penularan; Memperoleh penerangan yang cukup dan sesuai; Menyelenggarakan suhu dan kelembaban udara yang baik; Menyelenggarakan penyegaran udara yang cukup; Memelihara kebersihan, kesehatan dan kebersihan; Memperoleh keserasian antara tenaga kerja, alat kerja, lingkungan, cara dan proses kerja; Mengamankan dan memperlancar transportasi orang-orang, binatang, tanaman atau barang; menjaga dan memelihara segala jenis bangunan; Mengamankan dan memperlancar pekerjaan bongkar muat, perlakuan dan penyimpangan barang; Mencegah terkena aliran listrik yang berbahaya; Menyesuaikan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerjaan yang berbahaya dari kecelakaannya menjadi bertambah lagi.

4. Alat Pelindung Diri

Alat pelindung diri (APD) merupakan cara terakhir yang harus dilakukan untuk mencegah kecelakaan apabila program pengendalian lain tidak mungkin dilaksanakan, artinya untuk mencegah terjadinya kecelakaan kerja sedemikian rupa sehingga sistem kerja tidak berdampak negatif terhadap para pekerja. Namun jika pencegahan lainnya tidak dapat diefektifkan maka alat pelindung dirilah yang akan dilakukan.

5. Produktivitas Kerja

Menurut Sinungan dalam Busro (2018:344), produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan di sini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan. Dalam kamus besar bahasa Indonesia keterampilan diartikan sebagai kecakapan untuk menyelesaikan tugas.

Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa "produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti : pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen dan kesempatan berprestasi. Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2010:2) penelitian adalah "cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Jenis metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif. Metode penelitian deskriptif mempunyai tujuan untuk membuat deskripsi, gambaran secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki. Dengan metode deskriptif, dapat diselidiki kedudukan (status) fenomena atau faktor dan melihat hubungan antara satu faktor dengan faktor lain. Penelitian

deskriptif mencakup metode penelitian yang lebih luas dan serasa lebih umum sering diberi nama metode survei.

2. Operasional

- a) Kesehatan dan keselamatan kerja (X) adalah suatu pemikiran dan upaya untuk menjamin keutuhan dan kesempurnaan baik jasmaniah maupun rohaniah tenaga kerja yang merujuk kepada kondisi-kondisi fisiologis fiskal dan psikologis tenaga kerja yang diakibatkan oleh lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan.
- b) Produktivitas kerja (Y) adalah suatu kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana

3. Populasi dan Sampel

Sugiyono (2008:115) mengemukakan bahwa "populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek, yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya". Sedangkan sampel, menurut Sugiyono (2008:116) adalah "bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng yang berjumlah 23 orang, dikarenakan jumlah populasi yang kecil, maka akan digunakan teknik *sampling jenuh*. Menurut Sugiyono (2012:68), "bahwa teknik *sampling jenuh* merupakan teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel", sehingga sampel dalam penelitian ini adalah 23 responden.

4. Metode Pengumpulan Data

Studi Kepustakaan (*Library Research*) : Studi kepustakaan digunakan untuk mengumpulkan data sekunder dari perusahaan, landasan teori dan informasi yang berkaitan dengan penelitian ini dengan cara dokumentasi. Studi dilakukan antara lain dengan mengumpulkan data yang bersumber dari literatur-literatur, bahan kuliah, dan hasil penelitian lainnya yang ada hubungannya dengan

objek penelitian. Studi Lapangan (*Field Research*) : Dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data yang diperlukan dengan cara melakukan pengamatan langsung pada perusahaan yang bersangkutan, baik melalui observasi, penyebaran kuesioner kepada para karyawan dan wawancara.

5. Teknik Analisis Data

- a) Analisis Deskriptif Kuantitatif
Analisis deskriptif kuantitatif merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami dalam bentuk informasi yang ringkas, di mana hasil penelitian beserta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisa tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan.
- b) Analisis Kuantitatif
Dalam mengetahui hubungan dan pengaruh antara kesehatan dan keselamatan kerja dengan produktivitas kerja digunakan teknik analisis regresi linear sederhana, untuk mengetahui besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Deskripsi Responden Penelitian

Deskripsi responden yang dimaksud dalam penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, lama bekerja, dan status perkawinan responden.

PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng, jumlah laki-laki lebih besar dibandingkan dengan perempuan yaitu sebanyak 39 orang atau 59,00%, sedangkan jumlah perempuan hanya sebanyak 27 orang atau 41,00%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng adalah berjenis kelamin laki-laki.

Selanjutnya mengenai umur karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng sebagian besar karyawan berumur 26 s/d 35 tahun yaitu sebanyak 32 orang atau 48,49%, selanjutnya karyawan yang berumur 36 s/d 45 tahun yaitu sebanyak 20 orang atau 30,30%, kemudian karyawan yang berumur > 45 tahun yaitu

sebanyak 12 orang atau 18,18%, kemudian karyawan yang berumur < 25 tahun yaitu sebanyak 2 orang atau 3,03%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan berada pada rentan umur 26 s/d 45 tahun, sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng rata-rata karyawannya berumur produktif.

Selanjutnya mengenai lama karyawan bekerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng, diketahui bahwa sebagian besar karyawan sudah bekerja 1 s/d 5 tahun yaitu sebanyak 22 orang atau 33,33%, kemudian karyawan yang telah bekerja selama 11 s/d 15 tahun yaitu sebanyak 17 orang atau 25,76%, selanjutnya karyawan yang telah bekerja selama 6 s/d 10 tahun yaitu sebanyak 16 orang atau 24,24%, kemudian karyawan yang telah bekerja selama > 15 tahun adalah sebanyak 8 orang atau 12,12%, kemudian karyawan yang baru bekerja selama < 1 tahun yaitu sebanyak 3 orang atau 4,55%, sehingga dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng sudah cukup lama bekerja yaitu berkisaran pada 1 s/d 10 tahun.

PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng yang sudah menikah adalah 44 orang atau 66,67%, sedangkan karyawan yang belum menikah adalah sebanyak 22 orang atau 33,33%, sehingga dapat disimpulkan bahwa rata-rata karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng telah menikah.

2. Hasil Analisis Regresi

Analisis pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng dapat diketahui setelah dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis menggunakan analisis statistik inferensial dengan teknik analisis regresi linear sederhana. Untuk pengujian hipotesis variabel berpengaruh atau variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel tidak bebas (*dependent variable*) digunakan analisis regresi linear sederhana.

Diketahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai koefisien = 2,211 yang berarti bahwa bila skor variabel kesehatan dan

keselamatan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,211 poin dengan tingkat signifikan (p) = 0,023 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

3. Pembahasan

Berdasarkan hasil regresi linear sederhana dapat diketahui pengaruh kesehatan dan keselamatan kerja dengan nilai koefisien = 2,211 yang berarti bahwa bila skor variabel kesehatan dan keselamatan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,211 poin dengan tingkat signifikan (p) = 0,023 < taraf kesalahan (α) = 0,05 maka variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng.

Pelaksanaan kesehatan dan keselamatan kerja pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng cukup baik, hal ini terlihat dari adanya pengaruh kuat dengan produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Apabila perusahaan menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja dengan baik kepada karyawannya, maka karyawan akan bekerja lebih produktif sehingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan dan dapat mendorong perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Perusahaan yang menerapkan program kesehatan dan keselamatan kerja bagi seluruh karyawannya, maka akan semakin produktif setiap karyawan melakukan pekerjaannya karena setiap karyawan akan melakukan pekerjaannya dengan rasa aman, nyaman dan selalu terlindungi dengan penerapan program kesehatan dan keselamatan kerja yang ada di perusahaan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Hadi Prabowo Catur (2018) yang menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja (K3) karyawan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan berdasarkan uji secara parsial diperoleh hasil uji

thitung sebesar $19,295 > t_{tabel} 1,299$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,005$. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa hipotesis pertama (H1) diterima, kesehatan dan keselamatan kerja karyawan (K3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Selanjutnya penelitian ini bertentangan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Dwi Purwanti Laura, *et al* (2017) yang menyatakan bahwa hasil uji path menunjukkan nilai koefisien jalur sebesar $-0,134$ diartikan bahwa kesehatan kerja karyawan PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng memiliki pengaruh secara langsung sebesar $-0,134$ terhadap produktivitas kerja karyawan. Nilai koefisien jalur negatif mengindikasikan bahwa semakin rendah kesehatan kerja karyawan maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Uji hipotesis t dengan thitung ($-1,273 < 2,010$) dan nilai sig $> 0,05$ ($0,209 > 0,05$) sehingga dapat disimpulkan kesehatan kerja karyawan yang terdapat di PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan

KESIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian ini, maka dapat disimpulkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Rayon Soppeng. Hal ini dapat dilihat dari nilai-nilai koefisien = 2,211 yang berarti bahwa bila skor variabel kesehatan dan keselamatan kerja bertambah 1 poin sementara variabel lainnya dipertahankan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2,211 poin dengan tingkat signifikansi ($p = 0,023 < \text{taraf kesalahan } (\alpha) = 0,05$).

DAFTAR PUSTAKA

Ardana, Komang dkk. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta

- Busro, Muhammad. 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Prenadameidia Group
- Dessler, Gary. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 1. Jakarta : PT. Indeks.
- Dessler, Gary. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jilid 2. Jakarta : PT. Indeks.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Cetakan Kedua. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Hadi Prabowo Catur. 2018. *Pengaruh Kesehatan Dan Keselamatan Kerja (K3) Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Rickstar Indonesia*. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnawipayana. ISSN : 2338-4794 Vol.6. No. 3 Sept.-Des. 2018
- Hasibuan, Malayu S. P. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Kedelapan. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Hani Handoko., T, 1984, *Manajemen*, Liberty edisi ke 2, Yogyakarta
- Henry Simamora, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Yogyakarta : STIE YKPN Yogyakarta
- Husein Umar. 2005. *Riset SDM Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. SUN.
- L. Mathis, Robert & H. Jackson, John. 2011. *Human Resource Management* (Edisi 10). Jakarta : Salemba Empat
- Manullang, M. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kesepuluh. Jakarta : Penerbit Erlangga.

- Moenir, 2006, Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia, Jakarta : Bumi Aksara
- Randall Schuler, Susan Jackson. 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi ke-6. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Sinungan, Muchdarsyah. (2003). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung : Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil, Cetakan Kelima, PT. Refika Aditama, Bandung
- Sedarmayanti. 2017 Permbangunan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Untuk meningkatkan kompetensi, kinerja dan produktivitas kerja. PT Refika Aditama, Bandung
- Suardi, Rudi. 2007, Manajemen Risiko-Panduan Penerapan Berdasarkan OHSAS 18001 dan Permenaker 05/1996, Jakarta : PPM
- Sugiyono. 2008, *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, E. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Kencana, Jakarta
- T. Mintje., Adolfina., G. G. Lumintang. 2017, Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3), Kepuasan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Maintenance Project PT. Meares Sopotan Mining, Jurnal Emba Vol. 5 No. 3 September 2017, Hal. 4225-4234
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). "Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah," Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada